

Geschlechterpolitik als Gestaltung von Geschlechterkulturen

Döge, Peter

Postprint / Postprint

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Döge, P. (2008). Geschlechterpolitik als Gestaltung von Geschlechterkulturen. *Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid*, Familienforschung 2008/2, 9-16. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-201753>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Geschlechterpolitik als Gestaltung von Geschlechterkulturen¹

Peter Döge

Geschlechterpolitik gilt hierzulande noch immer weitgehend als Frauenpolitik. Es mag Leserinnen dieser Ausgabe daher überraschen – vor dem Hintergrund meiner Erfahrungen als einer der wenigen Männer in diesem Politikfeld gehe ich davon aus, dass dieses Themenheft fast ausschließlich von Frauen gelesen werden wird –, dass ein männlicher Autor einen Beitrag über die Entwicklung der Geschlechterpolitik in Deutschland verfasst.

Geschlechterpolitik als Gestaltung von Geschlechterkultur

Der Grund für dieses Politikmuster ist wohl, dass lange Zeit lediglich Frauen als „Geschlechtswesen“ galten und durchgängig als Verliererinnen der vorherrschenden Geschlechterordnung betrachtet wurden. Es stellt sich die Frage, ob diese Sichtweise auf Geschlechterpolitik zum einen der Komplexität des Geschlechterverhältnisses gerecht wird und ob sie zum anderen überhaupt im Geist des Grundgesetzes sowie des Gleichberechtigungsgesetzes steht. Denn in beiden Gesetzestexten werden jeweils Frauen *und* Männer adressiert. Aber auch konzeptionelle Entwicklungen in der Geschlechterpolitik selbst – etwa die Umsetzung der Strategie des Gender-Mainstreaming – weiten den Blick und nehmen die Geschlechterordnung als Ganzes ins Visier. Im Kontext dieser – auch der von der Geschlechterforschung vorangetriebenen – Gender-Orientierung kann Geschlechterpolitik nur als Feld der Gestaltung von Geschlechterkultur verstanden werden.

Eine Geschlechterkultur – im Englischen mit dem Begriff *Gender* umschrieben – beschreibt den jeweils in einer menschlichen Population vorherrschenden symbolisch-normativen Modus im Umgang mit dem Umstand, dass zwei unterschiedliche Wesen der Gattung *Homo Sapiens* existieren, die sich darin unterscheiden, dass nur eines die Fähigkeit besitzt, Kinder zu gebären.² Auf diesem beobachtbaren Unterschied aufbauend beinhalten Geschlechterkulturen die Definition der Geschlechterkategorien, die Zuweisung eines formalen Status an die Geschlechter, eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Wertung der jeweiligen Tätigkeiten, Bereiche, Lebens- und Verhaltensmuster sowie die vorherrschenden Geschlechterbilder und -rollen. Von diesem Begriff von Geschlechterkultur ausgehend wird im Folgenden der Frage nachgegangen, wie sich die bundesdeutsche Geschlechterkultur durch Geschlechterpolitik in den vergangenen Jahrzehnten entwickelt hat und welche zukünftigen Aufgaben sich abzeichnen.

Vom Patriarchat zur Gleichberechtigung

Grundlage der bundesdeutschen Geschlechterpolitik bilden Mann und Frau – diese beiden Geschlechterkategorien finden sich sowohl im Grundgesetz als auch im Gleichberechtigungsgesetz so

1 Erstmals erschienen in: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung DAS PARLAMENT. 24-25/2008, S. 32-38.

2 Vgl. Peter Döge, Von der Anti-Diskriminierung zum Diversity Management. Ein Leitfaden, Göttingen 2008, S. 40 ff.

wie im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB). Dies ist nicht allzu sehr verwunderlich, denn es lassen sich biologisch nur zwei Geschlechter eindeutig unterscheiden: das eine Geschlecht – hier Frau genannt – produziert große und weniger zahlreiche Keimzellen, das andere Geschlecht – hier Mann genannt – produziert kleine und sehr viele Keimzellen.³

In einer überwiegend (seriell) monogamen Art wie dem Homo Sapiens⁴ finden sich diese beiden Menschenwesen – nicht nur hierzulande, sondern in fast allen uns bekannten Kulturen – in einer spezifischen institutionalisierten Form der Beziehung zusammen, die meist mit der Zeugung sowie der Aufzucht von Kindern verbunden ist. Diese Form wird in Artikel 6 des Grundgesetzes unter besonderen Schutz gestellt: Ehe und Familie. Zugleich sind im BGB Rechte und Pflichten der Ehegatten geregelt, wobei im Ehe- und Familienrecht – angestoßen durch das Gleichberechtigungsgesetz von 1958 – in den 1970er Jahren eine beachtliche Veränderung in der Stellung der Ehegatten zueinander vollzogen wurde: Der Mann ist seither nicht mehr per se Oberhaupt der Familie und besitzt nicht mehr das Letztentscheidungsrecht in Erziehungsfragen. Frauen sind nicht mehr qua Geschlecht auf die Hausfrauenrolle festgelegt, die Ehegatten sollen im gegenseitigen Einvernehmen regeln, wie Haushaltsführung und Erwerbstätigkeit verteilt sind.⁵

Nicht nur im Grundgesetz, sondern auch im Steuerrecht erfährt die Lebensform Ehe eine besondere Behandlung. Das so genannte Ehegattensplitting erlaubt es Ehepaaren ihr Einkommen gemeinsam steuerlich zu veranlagern, so dass sich die Steuerlast umso mehr reduziert, je weniger einer der Ehepartner verdient. Diese im Jahr 1958 eingeführte Regelung innerhalb des Einkommenssteuergesetzes ist in letzter Zeit immer wieder kritisiert worden. Überlegungen zur Reform des Ehegattensplittings gehen gegenwärtig dahin, dass dieses in ein Familien-Splitting umgewandelt wird und die Steuerersparnis sich dann an der Anzahl der Familienmitglieder bemessen soll.

Was aber ist eigentlich eine Familie? Kann sie noch immer begriffen werden als „biologische Reproduktionsgemeinschaft“, die aus leiblichem Vater, leiblicher Mutter und Kindern besteht? Oder ist Familie überall dort, wo sich Menschen umeinander in einer Lebensgemeinschaft sorgen? Hintergrund dieser geschlechterpolitisch bedeutsamen Fragen ist die Tatsache, dass sich familiäre Lebensformen in Deutschland in den Jahren seit Verabschiedung des Gleichberechtigungsgesetzes beachtlich verändert haben: Lebten im Jahr 1972 noch 93 Prozent der Kinder unter 18 Jahren in einer klassischen Familie mit verheirateten Eltern, waren dies im Jahr 2000 lediglich noch 84 Prozent, in den neuen Bundesländern sogar nur 69 Prozent.⁶ Ungeachtet dieser Veränderungen bleibt ein Aspekt im Zusammenleben von Frauen und Männern unverändert: Kinder haben eine biologische Mutter und einen biologischen Vater. Diese Rollen sind im BGB präzise beschrieben. Aber genau hier offenbart sich eine besondere Qualität im Geschlechterverhältnis: Während Mutterschaft genau bestimmt ist, ist Vaterschaft immer prekär. Männer wissen nie mit absoluter Sicherheit, ob sie der biologische Vater des Kindes sind, für dessen Unterhalt sie aufkommen. Die Evo-

3 Vgl. Arthur P. Arnold, Biologische Grundlagen von Geschlechtsunterschieden, in: Stefan Lautenbacher/Onur Güntürkün/Markus Hausmann (Hrsg.), Gehirn und Geschlecht. Neurowissenschaft des kleinen Unterschieds zwischen Frau und Mann, Heidelberg 2007, S. 19-39.

4 Vgl. Volker Sommer, Von Menschen und anderen Tieren. Essays zur Evolutionsbiologie, Stuttgart, 2000, S. 67 ff.

5 Vgl. Bundesministerium für Justiz, Das Eherecht, http://www.bmj.bund.de/files/-/1066/Eherecht_Stand-Juli2007.pdf (10.3.2007).

6 Vgl. BMFSFJ, Familie im Spiegel der amtlichen Statistik, Berlin 2003, 5.25 (BMFSFJ = Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend).

lutionsbiologie spricht hier von einer „Vaterschaftsunsicherheit“.⁷ Entwicklungen in der Gen- und Reproduktionstechnik ermöglichen Männern mithilfe von DNA-Tests ihre Vaterschaft mit sehr hoher Sicherheit zu bestimmen. Waren heimliche Vaterschaftstest bisher bei der Regelung von Streitfragen bezüglich des Unterhalts oder des Fürsorgerechts unzulässig und konnte die Vaterschaftsklärung nur im Rahmen einer Anfechtung der Vaterschaft erfolgen, kann nach dem in diesem Jahr in Kraft tretenden Gesetz die genetische Abstammung eines Kindes nun unabhängig von einer Anfechtung der Vaterschaft geklärt werden. Das rechtliche Band zwischen dem – unter Umständen nicht biologischen – Vater und dem Kind bleibt also bestehen.⁸

Hinsichtlich der Möglichkeiten der Klärung von Vaterschaft ist also ein Schritt hin zu mehr Selbstbestimmung von Vätern erfolgt. Die Frage, wie die vorherrschende Regelung des Abbruchs ungewollter Schwangerschaften, die nach langen Auseinandersetzungen im Jahr 1976 in der damaligen Bundesrepublik in Kraft trat, bewertet werden kann, ist allerdings nicht so einfach zu beantworten. Auch die seit Oktober 1995 nun für Gesamtdeutschland vorherrschende Regelung – Abtreibungsmöglichkeit verbunden mit Beratungspflicht oder aufgrund kriminogener bzw. medizinischer Indikation – entspricht keineswegs der Forderung vieler Frauen nach körperlicher Selbstbestimmung und damit verbunden gänzlicher Straffreiheit eines Schwangerschaftsabbruchs.

Eine Geschlechterkultur ist aber nicht nur durch die Art und Weise der Ausgestaltung der Partnerschaften von Frauen und Männern, sondern auch dadurch charakterisiert, wie mit Lebensformen umgegangen wird, die nicht der „heterosexuellen Norm“ entsprechen. Meines Erachtens zeigt sich hier seit Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgesetzes im Jahr 1958 eine Entwicklung zu mehr Liberalität. War beispielsweise Homosexualität in der Bundesrepublik noch bis zum Jahre 1973 allgemein unter Strafe gestellt, existiert seit August 2001 mit dem so genannten Lebenspartnerschaftsgesetz die Möglichkeit, dass gleichgeschlechtliche Paare sogenannte eingetragene Partnerschaften eingehen und standesamtlich registrieren lassen können. Die Lebenspartnerschaft ist in weiten Teilen der Ehe gleichgestellt (Zivilrecht, Sozialversicherungsrecht); im Steuerrecht werden die Partner jedoch wie Ledige behandelt – das heißt, sie können das oben dargestellte Ehegattensplitting nicht für sich in Anspruch nehmen.

Gleichgültig, ob Lebenspartnerschaft oder Ehe – beide Bünde sollen „auf Lebenszeit geschlossen“ (§ 1353 BGB) werden. Diesem Anspruch stehen allerdings seit Jahren steigende Scheidungszahlen in der Bundesrepublik gegenüber: Wurden im Jahr 1958 noch etwa 15 Prozent aller Eheauflösungen durch gerichtliche Scheidung herbeigeführt, waren dies im Jahr 2005 bereits über 35 Prozent.⁹ Bei Ehescheidungen gilt seit 1977 das so genannte „Zerrüttungsprinzip“, welches an die Stelle des bis dahin geltenden „Schuldprinzips“ trat. Eine Ehe wird geschieden, wenn sie gescheitert ist, wobei hier die Gründe, die zum Scheitern der Ehe geführt haben, für die gerichtliche Feststellung des Scheiterns keine Rolle spielen. Die Regelung des Unterhalts der geschiedenen Ehegatten wurden mit Inkrafttreten des „Unterhaltsrechtsreformgesetzes“ zu Beginn des Jahres 2008 insofern neu geregelt, als der Unterhalt der Kinder jetzt Priorität genießt und Unterhaltszahlungen stärker als bisher zeitlich befristet werden können.¹⁰

7 Vgl. V. Sommer (Anm. 4), S. 61.

8 „Gesetz zur Klärung der Vaterschaft unabhängig vom Anfechtungsverfahren“: vgl. Bundesministerium der Justiz, Bundestag verabschiedet Gesetz zur Vaterschaftsfeststellung, Presseerklärung vom 21. Februar 2008, http://www.bmj.de/enid/al8eac219f0e8a5b0500582ca516d160,dc6943636f6c5f6964092d0935303037093a095f7472636964092d0934353031/Pressestelle/Pressemitteilungen_58.html (24. 3. 2008).

9 Vgl. Dieter Emmerling, Ehescheidungen 2005, in: Wirtschaft und Statistik, (2007) 2, S. 159-168.

10 http://www.bmj.bund.de/enid/38c7438b8c62ddc38e74d92afea81210,0/Unterhaltsrecht/Inhalte_der_Reform_lfe.html

Gleichberechtigung und Gleichstellung

Die bisher beschriebene Entwicklung im Ehe- und Familienrecht könnte zusammenfassend dahingehend eingeschätzt werden, dass Geschlechterkulturen in Ehe, Familie und Partnerschaften egalitärer gestaltet werden. Dies dürfte ganz im Sinne des Geistes des Grundgesetzes sein, das in Artikel 3 Mann und Frau als gleichberechtigte Subjekte postuliert, sie also formal gleichstellt. Um dieser postulierten De-jure-Gleichstellung eine De-facto-Gleichstellung von Frauen und Männern im Zugang zu Positionen in allen gesellschaftlichen Bereichen folgen zu lassen, entwickelte sich seit den 1970er Jahren ein umfassendes System institutionalisierter Gleichstellungspolitik.¹¹

Grundlage der Gleichstellungsarbeit in der öffentlichen Verwaltung bilden Landesgleichstellungs- bzw. Frauenfördergesetze, auf deren Basis unter anderem Frauenförderpläne entwickelt werden, die über festgelegte Quoten eine stärkere Repräsentation von Frauen in leitenden Positionen garantieren sollen. Ähnliche Instrumente der Gleichstellungspolitik finden sich auch in Parteien und Verbänden. So werden in der Partei Bündnis 90/Die Grünen seit der Parteigründung alle Listen und Gremien paritätisch mit Männern und Frauen besetzt. In der SPD wurde 1988 eine 40-Prozent-Quote für alle Ämter und Mandate beschlossen, die CDU – die gegenwärtig die erste Bundeskanzlerin der Bundesrepublik Deutschland stellt – einigte sich nach langen Debatten im Jahr 1996 auf eine so genannte Quorums-Regelung, die im Jahr 2001 endgültig festgeschrieben wurde. Diese sieht vor, dass Frauen in allen Gremien und Ämtern zu mindestens einem Drittel beteiligt sein sollen. Auch die DGB-Gewerkschaften führten Frauenquoten und Frauenförderungsinstrumente ein: Beispielsweise müssen in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di alle Gremien mit Frauen und Männern gemäß deren Anteil an den Mitgliedern besetzt sein – was gegenwärtig auf eine Parität hinausläuft.

Umstritten ist dagegen die Einführung von Quotenregelungen zur Besetzung von Gremien in der Wirtschaft. Hintergrund der Debatte ist, dass lediglich rund acht Prozent der Führungspositionen in Großunternehmen mit Frauen besetzt sind, sich in den 100 größten Unternehmen neben 685 Männern nur vier Frauen in Vorstandspositionen finden.¹² Ein erster Versuch zur Umsetzung eines Gleichstellungsgesetzes für die Wirtschaft mündete im Jahr 2001 in eine Vereinbarung zur freiwilligen Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Um entsprechende Instrumente zu entwickeln, ist von der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe „Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft“ eingesetzt worden. Im Jahr 2006 wurde der zweite Fortschrittsbericht vorgelegt, der eine leichte Zunahme von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft konzidierte und weiteren Handlungsbedarf vor allem im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie formulierte. Als Streitpunkt bleibt gegenwärtig bestehen, ob angesichts dieser Entwicklungstendenzen in der Wirtschaft überhaupt von einer „erfolgreichen“ Umsetzung der Vereinbarung gesprochen werden kann.

Dem steht gegenüber, dass seit Jahren auch die Grenzen der klassischen Frauenförderung und der Quote thematisiert werden. Denn „die institutionalisierte Frauenpolitik hat an der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bislang kaum etwas verändert“.¹³ Es besteht vielmehr die

(25.03. 2008).

11 Zum Folgenden vgl. Beate Hoecker, Lern- und Arbeitsbuch Frauen, Männer und die Politik, Bonn 1999, S. 211 ff.

12 Vgl. BMFSFJ, 2. Bilanz Chancengleichheit Frauen in Führungspositionen, Berlin, 2008, S. 12. Werte für das Jahr 2004.

13 B. Hoecker (Anm. 11), S. 253.

Gefahr, dass männliche Lebens- und Karrieremuster als Normativ bestehen bleiben, an dem sich die Frauenförderung orientiert. Damit leistet die bisherige Gleichstellungspolitik eigentlich keinen Beitrag zur Veränderung der Strukturen, die für die Ungleichheit von Frauen und Männern im Zugang zu Positionen und Gestaltungsressourcen verantwortlich sind.¹⁴ Frauen behalten nach wie vor den Status des Besonderen und Anderen sowie des Defizitären.¹⁵ So ist es auch nicht weiter verwunderlich, dass in einer aktuellen Umfrage anlässlich des diesjährigen Weltfrauentags 56 Prozent der Frauen in der Bundesrepublik eine gesetzlich festgeschriebene Frauenquote für Führungspositionen ablehnen.¹⁶

Gleichstellung braucht Kulturwandel

Besonders deutlich sichtbar werden die Grenzen der bisherigen Gleichstellungspolitik darin, dass Berufe und Lebensmuster, die als weiblich gelten, nach wie vor geringer bewertet werden als männlich konnotierte. Die Geschlechterforschung spricht hier von weiblich konnotierten Tätigkeiten und Lebensmustern. Aller Geschlechterpolitik zum Trotz existiert in der Bundesrepublik nach wie vor ein eindeutig geschlechtsspezifisch segregierter Arbeitsmarkt mit klar abgrenzbaren Frauen- und Männerberufen; 75 Prozent der in Teilzeit Beschäftigten in Deutschland waren im Jahr 2004 Frauen, Frauen- und Männerleben sind nach wie vor unterschiedlich: Männer investieren in die Erwerbsarbeit täglich fast doppelt so viel Zeit wie Frauen, dagegen nur rund zwei Drittel der von Frauen aufgewendeten Zeit in die Haus- und Familienarbeit sowie die Kinderbetreuung.¹⁷ Von daher nimmt es auch nicht Wunder, dass sich Frauen kürzere Arbeitszeiten wünschen als Männer: Gewünschten 32 Stunden bei Frauen stehen 38 Stunden bei Männern gegenüber.¹⁸ Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass der Kinderwunsch bei Frauen nach wie vor ausgeprägter als bei Männern ist. Dessen ungeachtet wollen heutige Väter aktive Väter und nicht nur Familien-Ernährer sein.¹⁹

Die hinter diesen Muster stehenden Wertigkeiten führen zum einen zu den bekannten Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern – nach Angaben des Statistischen Bundesamtes belief sich der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen bei den Bruttoverdiensten im Jahr 2005 bei Arbeitern und Angestellten auf durchschnittlich etwa 27 Prozent – und münden zum anderen in dem so genannten Vereinbarkeitsproblem von Beruf und Familie. Unterbrochene Berufsbiografien bilden zudem einen der Hauptgründe der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.²⁰ Denn Leistungs- und Karrieremuster in Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung orientieren sich noch immer am Normativ des „Erwerbs-Manns“, das in Zeiten des „flexiblen Kapita-

14 Vgl. Londa Schiebinger, *Frauen forschen anders. Wie weiblich ist die Wissenschaft?*, München 2000, S. 12 ff.

15 Vgl. Carol Hagemann-White, *Von der Gleichstellung zur Geschlechtergerechtigkeit*, in: www.taz.de/pt/2000/12/16/a0037.nf/textdruck (4. 1. 2007).

16 Forsa, *Meinungen zum Weltfrauentag*, o.O., Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, o.O. 2008.

17 Vgl. Peter Döge, *Männer – Paschas und Nestflüchter? Zeitverwendung von Männern in der Bundesrepublik Deutschland*, Leverkusen-Opladen 2006, S. 55 ff.

18 Vgl. Elke Holst, *Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten*, DIW-Wochenbericht Nr. 14–15/2007, S.209–215.

19 Vgl. Peter Döge, *Männer – auf dem Weg zu aktiver Vaterschaft?*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)*, (2007) 7, S. 27–32.

20 Vgl. GCG, *Frauen in Führungspositionen. Eine Umfrage der GCG – Claus Goworr Consulting unter 600 Führungskräften in Deutschland im Juli 2006*, München, 2006.

lismus“ sogar eine weitere Zuspitzung erfährt: Arbeitszeiten werden verlängert und noch weiter flexibilisiert.

Nicht zuletzt auch in Anbetracht stark gesunkener Geburtenraten und einer zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen ist das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den vergangenen Jahren mehr und mehr zu einem Schwerpunkt der Geschlechterpolitik in der Bundesrepublik geworden, wobei zwei Handlungsfelder von besonderer Relevanz sind: der Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung sowie die Reform des Elterngeldgesetzes im Jahr 2007. Mit dieser wurde das im Jahr 1986 eingeführte Elterngeld dahin gehend modifiziert, das nun in Höhe von 67 Prozent des letzten Nettoeinkommens bis zu maximal 1.800 Euro im Monat Lohnersatz geleistet wird. Das Besondere der neuen Elterngeldregelung besteht darin, dass ein Elternteil maximal 12 Monate Elterngeld für sich in Anspruch nehmen kann. Als ein erster Effekt dieser Regelung zeigt sich, dass nun mehr Väter von diesem Recht Gebrauch machen: Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes wurden im Jahr 2007 10,5 Prozent der Anträge auf Elterngeld von Vätern gestellt, während der Anteil der Väter, die vor Inkrafttreten der neuen Regelung Erziehungsurlaub beantragten, bei etwa 3 Prozent lag. Diese nach wie vor geringe Väterquote hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass Männer im Hinblick auf eine stärkere Familienorientierung noch immer mit massiven Blockaden auf betrieblicher Ebene konfrontiert sind.²¹ Dass das Vereinbarkeitsproblem keineswegs ausschließlich ein „Frauenproblem“ ist, wird von der Geschlechterpolitik mehr und mehr erkannt, Väterorganisationen werden allmählich in den Konzeptionalisierungsprozess entsprechender Maßnahmen zur Herstellung von mehr Väterfreundlichkeit einbezogen.

Familienfreundliche Organisationskulturen – so kann eine zentrale Erkenntnis der Geschlechterpolitik in den vergangenen Jahren auf diesem Feld zusammengefasst werden – lassen sich politisch ebenso wenig verordnen wie eine andere Wertigkeit von Frauen- und Männerleben. Ein benachteiligungsfreier Umgang mit unterschiedlichen Lebensmustern und den damit verbundenen Bedürfnis- und Interessenkonstellationen erfordert vielmehr einen Wandel von Organisationskulturen sowie der hinter diesen stehenden Wertemustern und Normalitätsvorstellungen. Die in den vergangenen Jahren mit staatlicher Unterstützung eingerichteten so genannten „lokalen Bündnisse für Familie“ könnten hierzu einen wichtigen Beitrag leisten. Eine entsprechende Tarifpolitik der Sozialpartner wäre ein weiterer wichtiger Schritt.

Von der Gleichstellung zur Gleichwertigkeit

Die Verfassung der DDR postulierte in Artikel 20 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die vollständige Integration der Frauen in den sozialistischen Arbeitsprozess: Männer und Frauen hatten danach sowohl ein Recht auf als auch eine Pflicht zur Arbeit. Dessen ungeachtet war auch die Geschlechterkultur im zweiten deutschen Staat durch beachtliche Ungleichwertigkeiten gekennzeichnet.²² Zwar wurde die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie durch den Aufbau eines flächendeckenden Netzes staatlicher Kinderbetreuungseinrichtungen für die berufstätigen Frauen massiv erleichtert, aber Kinderbetreuung und Familienarbeit blieben weiterhin eine Frauenangelegenheit. Der so genannte „Haushaltstag“ stand bis 1976 nur den Frauen zu, Männer

21 Vgl. Peter Döge (Anm. 19), S. 29 f.

22 Zum Folgenden vgl. Hannelore Scholz, Die DDR-Frau zwischen Mythos und Realität. Zum Umgang mit der Frauenfrage in der Sowjetischen Besatzungszone und der DDR von 1949 – 1989, Schwerin 1997; Gisline Schwarz, „Wenn Mutti früh zur Arbeit geht ...“ Mütter und Berufskarrieren, in: Monika Müller-Rieger (Hrsg.), „Wenn Mutti früh zur Arbeit geht ...“ Zur Geschichte des Kindergartens in der DDR, Dresden 1997, S. 53–74.

hatten kein Recht auf ein bezahltes Babyjahr. Geschlechterpolitik in der DDR richtete sich an die „Frau als Mutter“.

Obwohl fast alle Frauen in der DDR berufstätig waren, lag ihr monatliches Durchschnittseinkommen bis zu 30 Prozent unter dem der Männer. Diese Einkommensdifferenz war auch hier darin begründet, dass Männer- und Frauenberufe ungleich bewertet wurden, dass es einen geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkt und ein geschlechtsspezifisch differenziertes Berufswahlverhalten gab. So wies die DDR im internationalen Vergleich zwar einen hohen Anteil von Frauen in technischen Berufen auf – im Jahr 1988 waren rund 27 Prozent der Studierenden in den technischen Wissenschaften weiblich –, aber im Jahr 1987 konzentrierten sich sechs Zehntel der Schulabgängerinnen auf nur 16 Facharbeiterberufe mit einem Frauenanteil von über 85 Prozent. Im Sozialwesen betrug der Frauenanteil sogar 92 Prozent, im Gesundheitswesen 83 Prozent und im Bildungswesen 77 Prozent.

Das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern berührt ein weiteres, geschlechterpolitisch bedeutsames Moment von Geschlechterkulturen: die Geschlechterrollen und die vorherrschenden Geschlechterbilder. Sowohl in der bundesdeutschen Geschlechterpolitik als auch in jener der DDR wurden bzw. werden diese – unterlegt durch gleichlautende Grundannahmen der sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung – allgemein als soziales Konstrukt und von daher als durch Politik veränderbar verstanden. Es wird angenommen, dass Frauen und Männer in ihren Bedürfnislagen gleich sind und grundsätzlich über gleiche kognitive Verarbeitungsmuster verfügen. Die Ursachen für geschlechtsspezifische Unterschiede in den Lebensmustern und im Berufswahlverhalten werden ausschließlich in gesellschaftlich und institutionell vermittelten Lernprozessen gesehen. Vor dem Hintergrund dieser Grundannahmen versucht die bundesdeutsche Geschlechterpolitik seit einigen Jahren mit unterschiedlichen Maßnahmen wie etwa dem so genannten „Girl's Day“ oder dem Projekt „Neue Wege für Jungs“ das Berufswahlverhalten von jungen Frauen und Männern zu verändern.

Dieses – im Prinzip klassisch behavioristische – Politikmuster basiert auf einer Grundannahme, die von der feministischen Wissenschaftskritik als zutiefst androzentrisch beschrieben wurde: auf der Dualität von (weiblich konnotiertem) Körper und (männlich konnotiertem) Geist, beziehungsweise von (weiblich konnotierter) Natur und (männlich konnotierter) Kultur.²³ Und gerade diese Dualitäten werden in weiten Teilen der Naturwissenschaften zugunsten ganzheitlicheren Sichtweisen immer mehr aufgegeben,²⁴ womit dann aber auch geschlechterpolitisch bedeutsame Fragen verbunden sind: Inwieweit spiegeln die – auch überkulturell zu beobachtenden – Ausprägungen von Geschlechterrollen anthropologische Konstanten wider, sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Berufswahl sowie in der Wahl von Lebensmustern, in den unterschiedlichen kognitiven Mustern und motivationalen Systemen von Frauen und Männern begründet?²⁵ Eine eindeutige Klärung dieser Fragen erscheint jedoch ebenso unmöglich wie eine widerspruchsfreie Überprüfung der Annahme einer ausschließlich sozialisationsbedingten Bestimmung von Geschlechterrollen. Beide Hypothesen sollten im Sinne eines konstruktivistischen Wissenschaftsverständnisses als gleichwertige Versuche der Annäherung an Realität verstanden werden.²⁶

23 Vgl. z. B. Evelyn Fox Keller, *Liebe, Macht und Erkenntnis. Männliche oder weibliche Wissenschaft?*, München, 1986.

24 Vgl. Peter Döge, *Vom Entweder-Oder zum Sowohl-Als-Auch* Wissenschafts- und Technikkulturen jenseits der Geschlechterpolarität, in: Anne Dudeck/ Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.): *Hochschuldidaktik und Fachkulturen. Gender als didaktisches Prinzip*, Bielefeld 2006, S. 47-55.

25 Vgl. Doris Bischof-Köhler, *Von Natur aus anders. Die Psychologie der Geschlechtsunterschiede*, Stuttgart-Berlin-Köln 2002.

Geschlechterpolitik wäre dann gefordert, diese Unsicherheiten anzunehmen. Konzeptionell könnte dies bedeuten, sowohl prinzipiell Offenheit beim Zugang zu Positionen und Berufen herzustellen als auch Vielfalt zuzulassen, Unterschiedlichkeit als Ressource zu schätzen und – im Sinne des Diversity Management Normalitätskulturen – hin zu mehr Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Lebensmuster zu verändern. Die bundesdeutsche Geschlechterpolitik könnte mit diesem Ansatz quasi zu ihren Wurzeln zurückkehren: Eine entsprechende Sichtweise wurde bereits von Elisabeth Selbert im Zusammenhang der Debatten um den Gleichberechtigungs-Artikel des Grundgesetzes formuliert. Für sie war Gleichberechtigung niemals mit Gleichheit oder Angleichung gleichzusetzen. Gleichberechtigung hieß für Elisabeth Selbert immer Gleichwertigkeit. Gleichwertigkeit baut auf der Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern auf. Und nur „(...) in einer Synthese männlicher und weiblicher Eigenart sehe ich einen Fortschritt im Politischen, im Staatspolitischen, im Menschlichen überhaupt“.²⁷

Zur Person

Peter Döge, Dr. rer. pol.; geb. 1961

Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V., Berlin
Erlengrund 1a, 12527 Berlin
pd@iaiz.de
www.iaiz.de

26 Vgl. Paul Watzlawick (Hrsg.), *Die erfundene Wirklichkeit. Wie wissen wir, was wir zu wissen glauben? Beiträge zum Konstruktivismus*, München 2007³.

27 Vgl. Gisela Notz, *Frauen in der Mannschaft. Sozialdemokratinnen im Parlamentarischen Rat und im Deutschen Bundestag 1948/49 bis 1957. Mit 26 Biografien*, Bonn 2003.